



# BANCA SVILUPPO TUSCIA

 **Gruppo Banca Popolare del Lazio**

Allegato n. 15

## Documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo BPL

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione Banca Popolare del Lazio S.C.p.a.  
nella seduta del 23/01/2019 con verbale n. 595**

**Recepito dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sviluppo Tuscia S.p.A.  
nella seduta del 28/02/2019 con verbale n. 205**

**Approvato dalla Assemblea dei Soci di Banca Sviluppo Tuscia S.p.A. del 7 aprile 2019**

**Approvato dalla Assemblea dei Soci di Banca Sviluppo Tuscia S.p.A. del 21 aprile 2020**

### Edizione Gennaio 2019

**Protezione del diritto di autore e di altri connessi al suo esercizio**

L. 22 aprile 1941, n. 633 – L. 18 agosto 2000, n.2498

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi microfoni, film, fotocopie e memorizzazione elettronica), la trasmissione attraverso reti internet e/o altri sistemi di comunicazione, nonché l'utilizzo e la divulgazione, in ogni e qualsiasi modo, del presente documento, sono vietate senza la preventiva autorizzazione scritta della Banca Popolare del Lazio, titolare di ogni diritto sul contenuto e/o sulla veste grafica del presente documento.

## Regolamento di Governo

## INDICE

<b>PREMESSA E OBIETTIVI .....</b>	<b>3</b>
<b>1. SOGGETTI .....</b>	<b>4</b>
<b>2. DEFINIZIONE DI REMUNERAZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>3. DETERMINAZIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE .....</b>	<b>6</b>
<b>4. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI .....</b>	<b>8</b>
<b>5. REMUNERAZIONE DEI SINDACI.....</b>	<b>9</b>
<b>6. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI L'ORGANISMO DI VIGILANZA 231/2001.....</b>	<b>9</b>
<b>7. REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE, DEGLI ALTRI COMPONENTI LA DIREZIONE GENERALE E DEI DIRIGENTI .....</b>	<b>10</b>
<b>8. REMUNERAZIONE DEI DIPENDENTI .....</b>	<b>10</b>
<b>9. REMUNERAZIONE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO .....</b>	<b>11</b>
<b>10. EVENTUALI PIANI DI INCENTIVAZIONE A BASE AZIONARIA.....</b>	<b>11</b>
<b>11. TRATTAMENTI PARTICOLARI IN CASO DI SCIoglimento DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>11</b>
<b>12. RENDICONTAZIONE DELLE REMUNERAZIONI ED INCENTIVAZIONI.....</b>	<b>11</b>
<b>14. ENTRATA IN VIGORE.....</b>	<b>12</b>

## **Premessa e obiettivi**

Il presente documento è adottato dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 23.01.2019 quale aggiornamento della precedente versione del 12 aprile 2017 e nella nuova configurazione di gruppo bancario -, con il parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, in ossequio alla circolare n. 285/2013 "Disposizioni di vigilanza per le banche", 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", che dà attuazione alla Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE ("CRD IV"), al Regolamento Delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014, per gli standard tecnici atti a individuare i cd. "Material Risk Takers" ("MRT") o "Personale più rilevante" ("PPR"), nonché delle Linee Guida emanate congiuntamente dall'EBA e dall'ESMA in merito alla valutazione e idoneità dell'Organo di Gestione e dei Titolari di Funzioni Chiave ai sensi della direttiva 2014/65/UE ( c.d. MiFID II) e della direttiva 2013/36/UE ( c.d. c.d. CRD IV), acquisita la valutazione della Funzione di Conformità in merito alla rispondenza delle stesse politiche al quadro normativo ed è redatto con il coinvolgimento, per i profili di pertinenza, delle Funzione Risk Manager, del Servizio Risorse Umane e dell' Area Affari Societari.

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo sono uno strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio e lungo termine del Gruppo in quanto finalizzate ad attrarre, motivare e trattenere le persone, creando senso di identità e sviluppando una cultura legata alla performance e al merito; esse sono concepite per creare valore e perseguire una crescita sostenibile per gli azionisti, per le persone che ci lavorano, per i clienti e per tutti gli stakeholders e sono collegate a risultati aziendali effettivi e stabili, tenuto conto dei livelli di rischio assunto ed in coerenza con i propri livelli di patrimonio e di liquidità.

Tenuto conto che la missione del Gruppo è quella di creare valore per gli *stakeholders*, nel breve come nel lungo periodo, nell'ottica di uno sviluppo sostenibile e responsabile, nel rispetto della propria natura cooperativa e del proprio legame al territorio, la politica retributiva e di incentivazione del personale è finalizzata a promuovere la propria competitività, nonché ad incentivare la professionalità e le capacità dei singoli, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

BPL effettua il coordinamento delle Società controllate per assicurare la coerenza dei sistemi di remunerazione sulla base dei principi contenuti nel presente documento, collaborando nella redazione nei documenti di Politiche di remunerazione ed incentivazione aziendali elaborati dalle singole Società, pur nel rispetto della specificità di ciascuna controllata in ordine a: dimensione, rischiosità apportata al Gruppo, tipo di attività, presenza di regole specifiche in ragione del settore di appartenenza, rilevanza rispetto al Gruppo.

Pertanto, le politiche di remunerazione delle singole Società facenti parte del Gruppo seguono le indicazioni delle Politiche definite a livello di Gruppo.

Le Politiche di remunerazione definite dalla Capogruppo e approvate dall'Assemblea vengono successivamente sottoposte all'approvazione della rispettiva Assemblea da parte del Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società del Gruppo.

Le Società del Gruppo, attraverso le proprie funzioni competenti, coerentemente con le Politiche definite da Capogruppo declinano la politica di remunerazione e incentivazione di riferimento, tenendo conto dell'eventuale specifica regolamentazione locale o di settore e dei vincoli posti dalla Politica di Gruppo.

Il presente documento è stato redatto tenendo conto che il Gruppo ha un attivo consolidato inferiore a 3,5 Mld di euro e, pertanto la capogruppo Banca Popolare del Lazio S.c.p.A e la controllata Banca Sviluppo Tuscia S.p.A. rientrano tra le banche di minore dimensione o complessità operativa.

### **Governo delle politiche di remunerazione**

Di seguito, tenuto conto della normativa di riferimento, viene descritto il governo delle Politiche di remunerazione all'interno del gruppo. In particolare, vengono rappresentate le principali responsabilità in capo ai vari organi e funzioni aziendali della Capogruppo.

#### Assemblea

L'Assemblea stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati e approva le Politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, insieme ai piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Inoltre fissa i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

#### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, il Documento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo.

Approva i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo.

Assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive del Gruppo in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Esso ha anche la responsabilità finale in ordine al processo di identificazione dei ruoli più rilevanti e alle rispettive politiche. In particolare è responsabile dell'adeguatezza del processo di identificazione, della sua corretta attuazione e della formalizzazione dei relativi esiti.

Oltre a ciò, assicura che la politica retributiva sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che le competenti funzioni aziendali (tra cui gestione dei rischi, compliance, risorse umane, pianificazione strategica, internal auditing) siano adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

## **1. Soggetti**

Le politiche di remunerazione ed incentivazione si applicano a tutto il personale del Gruppo ovvero agli Amministratori, anche in relazione agli incarichi attribuiti, ai Sindaci, ai membri della Direzione Generale, a tutti i dipendenti, nonché ad eventuali addetti a reti distributive esterne e ad altri soggetti, preventivamente identificati, in grado di generare rischi significativi per il Gruppo.

L'identificazione del "personale più rilevante" - ovvero di quelle categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca - è stata effettuata tenendo conto dei criteri qualitativi e quantitativi enunciati dal Regolamento Delegato UE del 4 marzo 2014, n. 604. Il processo di identificazione di detto personale dovrà tener conto periodicamente dei seguenti fattori nel caso in cui gli stessi abbiano rilievo nell'assunzione di rischi:

- conoscenze e competenze tecniche;
- complessità del processo decisionale;
- grado di discrezionalità nell'azione amministrativa;
- esercizio delle deleghe e risultati economici collegati.

Al "personale più rilevante" è fatto espresso divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di coperture assicurative sulla retribuzione.

La logica sottesa alla suddetta identificazione si è basata non solo nel considerare coloro che hanno un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, poiché assumono rischi direttamente (*risk takers*), ma identificando anche tutti coloro i quali per l'attività professionale svolta impattano significativamente e comunque sul profilo rischio del Gruppo medesimo.

In considerazione del potenziale impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, viene prestata particolare attenzione ai sistemi di remunerazione e incentivazione dei seguenti soggetti, fra i quali rientrano i responsabili di livello più elevato delle funzioni di controllo interno<sup>1</sup>:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione e Amministratori con incarichi particolari;
- Componenti del Collegio sindacale;
- Membri dell'Organismo di Vigilanza;
- Membri della Direzione Generale;
- Direttori Centrali, Responsabili di Aree/Funzioni di Staff e Capi servizio;
- Responsabili di Uffici Centrali;
- Capi Area *Retail*
- Gestori *Corporate*
- Titolari di filiale.
- Promotori Finanziari

## **2. Definizione di remunerazione**

Per remunerazione si considera ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti o beni in natura, in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi da tutto il personale.

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e quella variabile.

Rappresenta la parte variabile della remunerazione:

- ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance aziendale, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, ecc.) o da altri parametri (ad esempio periodo permanenza c.d. *retention bonus*), escluso il trattamento di

---

<sup>1</sup> Responsabile Funzione Internal Auditing, Responsabile Funzione di Compliance e Antiriciclaggio, Delegato alla Segnalazione delle Operazioni Sospette, Responsabile Funzione Risk Management.

- fine rapporto e l'eventuale indennità di mancato preavviso, disciplinato dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro;
- i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica.

I dipendenti sono altresì beneficiari delle seguenti polizze assicurative:

- - rimborso spese sanitarie;
- - rimborso infortuni professionali e extra-professionali;
- - *long term care*.

### **3. Determinazione della remunerazione variabile**

La politica di remunerazione ed incentivazione adottata dal Gruppo Banca Popolare del Lazio è tale che **la parte variabile della remunerazione complessiva, rappresenta una quota non significativa della stessa**, tanto nel valore aggregato delle retribuzioni quanto nel singolo caso, rendendo di fatto ininfluenza l'eventuale contrazione o azzeramento della componente variabile rispetto alla retribuzione complessiva.

La retribuzione incentivante della rete periferica, qualora collegata alla performance aziendale, ha comunque l'obiettivo di tendere al miglioramento della qualità del rapporto con la clientela e di soddisfacimento dei reali bisogni della stessa.

La retribuzione variabile del personale addetto alle strutture centrali è finalizzata al miglioramento dell'efficienza operativa ed al rispetto del quadro normativo regolamentare aziendale, tenendo conto del profilo di rischio atteso.

In relazione alla remunerazione del personale più rilevante, come sopra individuato, viene stabilito **un rapporto tra la componente variabile e quella fissa comunque non superiore al 50%**.

Al fine di tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca (c.d. **meccanismi di malus**), laddove la componente variabile risultasse superiore al 30% della fissa, la maggior quota (sino alla concorrenza del detto limite del 50%) verrà corrisposta con un differimento di 12 mesi dal termine del periodo di valutazione della performance (c.d. *accrual period*), a condizione che permangano sostanziali condizioni di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale della Società. La componente di remunerazione variabile (differita e non) è soggetta, per tutti i sistemi di incentivazione attivati, a **meccanismi di claw-back**, ovvero di restituzione di premi già corrisposti o di mancata erogazione di quote di bonus differito, nel caso in cui si verificano/accertino, entro cinque anni dalla data di erogazione della componente up-front o differita i seguenti comportamenti in capo al destinatario:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie;
- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4, 4-ter, 4-quater e 4-quinquies, del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società.

La valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi in ragione dei criteri di valutazione sopra esplicitati, deve anche tenere conto del rispetto da parte dei singoli delle norme di comportamento definite dal Codice Etico e dalle normative interne della Società, con particolare riguardo alla prestazione di servizi e ai rapporti con la clientela.

In nessun caso vi è garanzia di corresponsione di una remunerazione variabile non collegata alla *performance* ed ai rischi.

Per il personale più rilevante delle **funzioni aziendali di controllo**, il **rapporto tra la componente fissa e la componente variabile non può superare il limite di un terzo**.

La quota parte della remunerazione variabile, con funzione incentivante/premiante, è calcolata come quota percentuale dell'utile della operatività corrente al lordo delle imposte, tenendo in considerazione l'evoluzione di alcuni indicatori di performance e l'assorbimento patrimoniale in ottica attuale prospettica e di stress dei rischi cui la Società è sottoposta.

In considerazione della attenta gestione dei rischi e dell'obiettivo, da sempre perseguito dalla capogruppo Banca Popolare del Lazio, e quindi dal Gruppo, di mantenere una considerevole solidità patrimoniale, sono verificati i seguenti tre prerequisiti essenziali – ove applicabili in ragione del settore di operatività - per procedere all'assegnazione di una quota variabile di remunerazione:

1. Rispetto del valore minimo di "Coefficiente patrimoniale totale" (*Total capital ratio*) indicato quale soglia di *Risk Tolerance* all'interno del documento di "*Risk Appetite Statement*" (di seguito RAS);
2. Conseguimento da parte della Società di un "Utile della operatività corrente al lordo delle imposte" positivo;
3. Rispetto del valore minimo del rapporto tra "Capitale interno complessivo" e "Capitale Complessivo" indicato quale soglia di *Risk Tolerance* all'interno del RAS.

Nel dettaglio, gli indicatori di performance, a tale fine presi in considerazione ed ove applicabili, sono:

- a) Mezzi amministrati;
- b) Fondi propri;
- c) Utile netto di esercizio.

Nel rispetto dei prerequisiti indicati al punto 1 e al punto 3, sono implicitamente inclusi, oltre i citati fattori di rischio (rischio di credito, rischio operativo, e rischio di tasso di interesse), tutti gli altri rischi non specificatamente indicati, ma che ricadono in ambito di misurazione ICAAP (quali, ad esempio, il rischio di mercato, rischio di concentrazione, rischio di liquidità, rischio residuo).

Al fine di determinare l'ammontare disponibile per la quota variabile delle remunerazioni, vengono presi a riferimento gli ultimi dati disponibili relativi ai "mezzi amministrati" e ai "fondi propri" dal servizio amministrazione e bilancio e allo "utile netto di esercizio" atteso in base alle previsioni più aggiornate disponibili.

Il monte complessivo della remunerazione variabile è individuato dal Consiglio di Amministrazione all'interno di tre fasce così suddivise:

- 1^ Fascia, inferiore o pari al 2,50% dell'Utile (Perdita) della operatività corrente al lordo delle imposte";
- 2^ Fascia, compresa tra il 2,50% ed inferiore al 5,00% dell'Utile (Perdita) della operatività corrente al lordo delle imposte";
- 3^ Fascia, superiore o pari al 5,00% dell'Utile (Perdita) della operatività corrente al lordo delle imposte".

Per la determinazione di quale delle suddette tre fasce utilizzare come parametro di riferimento per la base del calcolo dell'ammontare retribuzioni variabili deve essere verificata la contemporanea presenza di almeno due dei tre parametri di performance nei limiti delle variazioni rispetto al bilancio approvato nell'esercizio precedente, di seguito riportate.

1° Fascia:

- Variazione dell'Utile Netto compresa tra un valore minimo di - 60,0% e - 20,0%
- Variazione dei Fondi Propri compresa tra il - 15,0% e - 10,0%
- Variazione Totale Attivo tra - 20,0% e - 10,0%

2° Fascia:

- Variazione dell'Utile Netto compresa tra un valore minimo di - 20,0% e + 10,0%
- Variazione dei Fondi Propri compresa tra il - 10,0% e + 5,0%
- Variazione Totale Attivo tra - 10,0% e + 10,0%

3° Fascia:

- Variazione positiva dell'Utile Netto superiore al 10,0%
- Variazione positiva dei Fondi Propri superiore al 5,0%
- Variazione positiva del Totale Attivo superiore al 10,0%.

Il monte complessivo della retribuzione variabile viene determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e con il parere favorevole degli amministratori indipendenti, potendo prendere, qualora ritenuto prudenzialmente opportuno, la fascia inferiore rispetto a quella corrispondente agli effettivi risultati economici registrati in corso d'anno.

#### **4. Remunerazione degli Amministratori**

##### a) Componenti il Consiglio di Amministrazione

Una quota pari, dell'importo stabilito annualmente dall'Assemblea dei Soci, oltre le medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione o degli altri comitati nella misura stabilita dall'Assemblea dei Soci.

Gli Amministratori dispongono di un contributo per una polizza "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile" deliberata dall'Assemblea e rinnovata annualmente. Non sono destinatari di meccanismi di incentivazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili.



Agli amministratori con domicilio fiscale diverso da quello della società, viene riconosciuto un rimborso spese giornaliero forfettario per la partecipazione a ciascuna seduta, ovvero nel caso di distanza superiore a 100 Km, il rimborso chilometrico determinato secondo le tariffe ACI tempo per tempo vigenti, o in alternativa, il rimborso spese di viaggio opportunamente documentate,

b) Amministratori con incarichi particolari<sup>2</sup>

La remunerazione degli amministratori con incarichi particolari è determinata ex ante annualmente dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 12 dello Statuto Sociale, in ragione dell'importanza del ruolo ricoperto, delle relative responsabilità e dell'impegno richiesto, anche sotto il profilo della disponibilità di tempo.

In particolare, l'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è determinato tenendo conto del ruolo centrale a lui attribuito e delle connesse responsabilità, in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (amministratore delegato o direttore generale).

c) **Presidente Onorario**

L'eventuale compenso per l'attività consultiva del presidente onorario, qualora nominato, è determinato, annualmente ed ex ante, dal Consiglio di Amministrazione, con deliberazione motivata e previo parere favorevole del Collegio Sindacale. Allo stesso spetta il rimborso delle spese sostenute per l'attività di rappresentanza onoraria svolta presso istituzioni, enti pubblici e privati.

## **5. Remunerazione dei Sindaci**

L'emolumento spettante ai Sindaci viene stabilito dall'Assemblea dei Soci, all'atto della nomina e per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

Ai Sindaci sono riconosciute medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e degli altri eventuali comitati consiliari, nella misura stabilita dall'Assemblea dei Soci.

Oltre all'emolumento spetta ai membri effettivi del Collegio Sindacale il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni.

Non è prevista la corresponsione di componenti retributive variabili.

I Sindaci dispongono di un contributo per una polizza "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile" deliberata dall'Assemblea e rinnovata annualmente.

Ai sindaci con domicilio fiscale diverso da quello della società, viene riconosciuto un rimborso spese forfettario per la partecipazione a ciascuna seduta, ovvero nel caso di distanza superiore a 100 Km, il rimborso chilometrico determinato secondo le tariffe ACI tempo per tempo vigenti, o in alternativa, il rimborso spese di viaggio opportunamente documentate,

## **6. Remunerazione dei Componenti l'Organismo di Vigilanza 231/2001**

Ai componenti l'Organismo di Vigilanza sono riconosciute medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute dell'Organismo stesso nella misura stabilita annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

---

<sup>2</sup> Presidente, Vice Presidente, Segretario, Componenti del Comitato Esecutivo e/o Amministratore Delegato (ove costituito/ nominato), Membro di Comitato interno (previa delibera del Consiglio di Amministrazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale).

L'emolumento del Presidente dell'Organismo viene determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione con il parere favorevole del Collegio Sindacale.

I membri dell'Organismo di Vigilanza dispongono così come i membri del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci e le Funzioni Apicali di una polizza assicurativa "responsabilità civile" deliberata dall'Assemblea e rinnovata annualmente.

## **7. Remunerazione del Direttore Generale, degli altri componenti la Direzione Generale e dei Dirigenti**

Il sistema retributivo del Direttore Generale, degli altri membri della Direzione Generale e dei Dirigenti è formato dalle seguenti componenti:

- Retribuzione Annuale Lorda;
- Retribuzione Variabile (eventuale) così composta:
  - a) una componente a titolo di premio aziendale, così come previsto dal Contratto Integrativo dei dirigenti, determinato attraverso l'adozione di un criterio elaborato in sede di formulazione del Contratto integrativo per tutti i dipendenti;
  - b) un compenso ulteriore, con funzione incentivante per le risorse di rete e premiante per quelle centrali assegnato in ragione delle posizioni ricoperte, secondo quanto previsto nel paragrafo 3 (Determinazione della remunerazione variabile).
- Benefit: sono forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente) riconosciute ad alcuni dirigenti, anche frutto di eventuali pattuizioni individuali, finalizzate a compensare eventuali disagi. I benefit attualmente utilizzati comprendono la concessione dell'autovettura.

## **8. Remunerazione dei dipendenti**

Il sistema retributivo dei dipendenti è formato dalle seguenti componenti:

- Retribuzione Annuale Lorda;
- Retribuzione Variabile (eventuale) così composta:
  - a) una componente a titolo di premio aziendale, così come previsto dal Contratto Integrativo aziendale, secondo modalità concordate con le Organizzazioni Sindacali sia per quanto attiene ai parametri tabellari da CCNL, sia per quanto attiene all'attribuzione funzionale esercitata dal dipendente nell'azienda.
  - b) un compenso ulteriore, con funzione incentivante per le risorse di rete e premiante per quelle centrali assegnato in ragione delle posizioni ricoperte, secondo quanto previsto nel paragrafo 3 (Determinazione della remunerazione variabile).
- Benefit: sono forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), riconosciute ad alcuni dipendenti in relazione al ruolo svolto, anche frutto di eventuali pattuizioni individuali, finalizzate a compensarli di eventuali disagi. I benefit attualmente utilizzati comprendono la concessione dell'autovettura.

Per la rete periferica, la gratifica di bilancio è definita da un sistema incentivante secondo una metodologia approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Oltre all'applicazione del sistema sopra descritto il Consiglio di Amministrazione può determinare ulteriori gratifiche di bilancio adottando una metodologia discrezionale in linea con quella utilizzata ai fini della definizione della gratifica di bilancio erogata al personale della struttura organizzativa

centrale, anche in questo caso, secondo quanto previsto nel paragrafo 3 (Determinazione della remunerazione variabile).

## **9. Remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo**

Il sistema retributivo del Responsabile delle Funzioni Aziendali di Controllo è formato dalle seguenti componenti:

- Retribuzione Annuale Lorda;
- Retribuzione Variabile (eventuale) così composta:
  - a) una componente a titolo di premio aziendale, così come previsto dal Contratto Integrativo aziendale;
  - b) un compenso ulteriore, con funzione premiante assegnato in ragione delle posizioni ricoperte, così come per le risorse centrali, secondo quanto previsto nel paragrafo 3 (Determinazione della remunerazione variabile).

In ogni caso, la retribuzione fissa delle funzioni aziendali di controllo è di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

Per le funzioni di controllo non sono previste componenti variabili collegate ai risultati economici.

## **10. Eventuali piani di incentivazione a base azionaria**

Possono essere previsti, conformemente alle Disposizioni di Vigilanza in materia tempo per tempo vigenti, piani di incentivazione a base azionaria, approvati dall'Assemblea dei soci, a favore di Amministratori, Dirigenti e Dipendenti.

In detta eventualità, le azioni assegnate sono soggetti ad un divieto di vendita per un periodo di almeno tre anni.

## **11. Trattamenti particolari in caso di scioglimento del rapporto di lavoro**

Non è previsto alcun trattamento particolare in caso di scioglimento anticipato del rapporto (c.d. *golden parachute*). Tuttavia, di volta in volta e per particolari motivazioni (es. riconoscimenti al termine della carriera lavorativa) possono essere riconosciute ulteriori somme rispetto a quelle contrattualmente previste, per un importo non superiore al 100% della Retribuzione Annuale Lorda.

Per riconoscimenti superiori al 50% della Retribuzione Annuale Lorda, si applica un periodo di *retention* pari ad un anno, per una quota pari al 20%.

Possono, altresì, essere corrisposti incentivi all'esodo finalizzati ad agevolare l'uscita del dipendente che non abbia raggiunto l'età pensionabile, nonché gli eventuali contributi necessari per il raggiungimento dei requisiti pensionistici con le modalità previste dalla vigente normativa.

## **12. Rendicontazione delle remunerazioni ed incentivazioni**

Gli importi relativi alle remunerazioni ed incentivazioni di cui sopra, deliberati dal Consiglio di Amministrazione, nonché la relativa loro ripartizione, in osservanza a quanto stabilito nel presente Regolamento, nonché della vigente normativa nazionale e comunitaria, sono annualmente rendicontati all'Assemblea dei Soci, nell'ambito della relazione al Bilancio d'esercizio dell'anno a cui si riferiscono e con idonea e autonoma informativa al pubblico, nell'ambito dell'informativa prevista dalla Direttiva U.E. n.36/2013 (CRD IV) e dal Regolamento U.E. n.575 del 19/12/ 2013 (CRR) .

### **13. Controlli**

Il Collegio Sindacale e le funzioni di controllo, ciascuna in relazione alle specifiche competenze, assicurano i controlli prescritti dalla vigente normativa e sulla rispondenza della remunerazione e dell'incentivazione tempo per tempo accordata ai principi declinati nel presente Documento.

### **14. Entrata in vigore**

Il presente documento è approvato dall'Assemblea dei Soci del [-].

La Banca, nei limiti consentiti dai contratti collettivi, applica le presenti disposizioni a partire dal 1° gennaio 2019.

La Banca adegua il Contratto Integrativo Aziendale, ove necessario, alla prima occasione utile.



**Sede Legale e Direzione Generale**

Velletri - Via Martiri delle Fosse Ardeatine, 9  
Tel. 06/96440.1

**Fine del Documento**